

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА

Юлия Сергеевна Шинтяпина

соискатель кафедры методологии образования СГУ имени Н.Г Чернышевского
e-mail: shint-jlia@yandex.ru

В статье проанализированы причины, провоцирующие конфликтные ситуации в образовательной среде вуза: влияние информационной среды, недисциплинированность, социально-экономические, разница интересов между преподавателем и студентом, прекращение образовательных и трудовых отношений, межличностные взаимоотношения внутри педагогического коллектива. Рассмотрены различные типы конфликтных ситуаций, а именно: разногласия между студентами и преподавателями, столкновения между самими обучающимися, противоречия между преподавателем и администрацией, а также конфликты между коллегами-преподавателями. Подтверждено, что у руководителя основной ролью является быть посредником.

Ключевые слова: конфликты, насилие, причины, тип конфликтных ситуаций, межличностные отношения.

CAUSES OF SOCIAL VIOLENCE IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF THE UNIVERSITY

J.S. Shintyapina

Applicant of the Department of Education Methodology, Saratov State University
e-mail: shint-jlia@yandex.ru

Abstract. The article analyzes the reasons that provoke conflict situations in the educational environment of the university: the influence of the information environment, indiscipline, socio-economic, differences in interests between the teacher and the student, termination of educational and labor relations, interpersonal relationships within the teaching staff. Various types of conflict situations are considered, namely: disagreements between students and teachers, clashes between the students themselves, contradictions between the teacher and the administration, as well as conflicts between fellow teachers. It is confirmed that the main role of the leader is to be a mediator.

Key words: conflicts, violence, causes, type of conflict situations, interpersonal relationships.

В последнее время в современном мире происходят стремительные и существенные преобразования, которые затрагивают все области человеческой деятельности. Образовательная система, которая является ключевым социальным институтом, испытывает на себе последствия этих изменений в особо сильной степени. Она способна смягчить негативные чувства уязвимости и беспомощности перед внешними вызовами, создавая благоприятные условия для обучения и развития. Значительную роль в формировании личности играют образовательные учреждения, и характер межличностных взаимоотношений внутри коллектива напрямую влияет на эмоциональное состояние сотрудников и качество знаний студентов.

Нынешний мир полон противоречий и человеку приходится регулярно вступать в противостояния и подвергаться насилию в своей повседневной жизни. К обострению межличностных взаимоотношений приводит негативное влияние информационной среды, что блокирует возможности мирного

разрешения конфликтных ситуаций и провоцирует насилие, которое представляется единственным способом разрешения разногласий [Царева 2018].

Такой же позиции придерживается О.В. Осокина, которая рассматривает проявление любых форм насилия как способ решения конфликтных ситуаций. Автор отмечает, что любые проявления конфликтов в системе высшего образования следует рассматривать как динамичный процесс взаимодействия и влияния между участниками образовательного процесса в течение учебно-воспитательного процесса. В высшем образовании столкновения являются формой межличностных конфликтов ограниченного масштаба, суть которых заключается в урегулировании возникших между участниками образовательного процесса разногласий посредством использования разнообразных форм насилия [Осокина 2020]. Насилие является одним из способов решения возникших конфликтных взаимоотношений между участниками. В результате насилие часто является следствием или сопутствующим фактором неразрешенных конфликтов и межличностных противоречий, требующих конструктивного подхода для предотвращения негативных последствий.

В исследовании Б.А. Шихамировой, М.Б. Алиевой, С.А. Залитиновой отмечается, что в современных учреждениях высшего образования можно выделить 4 основных типа конфликта:

✓ «Студент – преподаватель». Нередки случаи, когда между преподавателем и студентом возникают открытые противостояния. Однако наиболее распространенными являются завуалированные формы (презрение, ненависть, враждебность). Впоследствии эти эмоции становятся предметом обсуждения в их кругу общения.

✓ «Студент – студент». Студенты первого года обучения в значительной степени подвержены конфронтациям поскольку у них завышена самооценка, присутствует юношеский максимализм, что искажает восприятие реальности. Со временем студенческие отношения становятся более взвешенными, в конечном итоге начинают образовываться небольшие группы, основывающиеся на взаимопонимании друг друга. Как правило, в таких группах практически всегда отсутствуют различного рода притеснения, а если и случаются, то решаются самостоятельно, не прибегая к внешней помощи.

✓ «Преподаватель – руководство» и «преподаватель – преподаватель». Когда в образовательной организации руководители и сотрудники демонстрируют высокий уровень профессионализма, то наиболее распространены рабочие конфликты, возникающие из-за рабочих задач и функциональных обязанностей. В ситуациях, где эта компетентность выражена слабо, чаще преобладают межличностные столкновения, которые оказывают негативное влияние на работу коллектива [Шихамирова 2020]. Каждый из вышеизложенных типов конфликта в разной степени влияет на развитие межличностных отношений, на качество образования и в конечном итоге страдает престиж вуза.

В системе высшего образования центральное место занимает взаимосвязь между преподавателем и студентом как участниками образовательного процесса. Именно от этого взаимодействия во многом зависит эффективность личностного роста и академических успехов студентов.

По мнению С.В. Родиной на образовательный процесс и развитие личности студентов пагубно влияют любые конфликты, происходящие в системе высшего образования. Для того чтобы избежать подобных ситуаций в своей деятельности преподаватель должен своевременно реагировать на возможность возникновения потенциального недовольства и недопонимания среди студентов [Родина 2015].

Нередко причиной разногласий между студентами и преподавателями является разное восприятие образовательного процесса и университетских норм. Конфликтные ситуации могут быть вызваны и низкой заинтересованностью студентов в учебе, и несоблюдением ими дисциплины, разницей в приоритетах и ценностях, а также в методах обучения и общения.

Л.М. Табатадзе отмечает, что немало важную роль на появление конфликтных ситуаций между преподавателем и студентом играет увеличение учебной самостоятельности. Это происходит из-за того, что у сторон в образовательном процессе стоят различные цели и ожидания для их достижения, так же проблема существенно усугубляется из-за нехватки у студентов навыков самостоятельной работы, что сопровождается несоблюдением инструкций, правил оформления работ и технических задач [Табатадзе 2024]. Недопонимание между преподавателем и студентом происходит из-за того, что изначально не были обозначены требования и критерии, предъявляемые для проведения занятия и дальнейшей аттестации. В результате студенты не имеют четкого представления, что от них требуется.

В образовательных организациях высшего образования часто возникают разногласия в разнице интересов между преподавателями и студентами. В результате происходят различные конфликты, которые оказывают существенное влияние на выполнение профессиональных обязанностей педагога, направленные на формирование личности студентов [Родина 2015]. В образовательной среде неизбежно возникают разногласия. Некоторые конфликты являются своего рода катализаторами, стимулирующих поиск решений накопившихся вопросов и проблем. Для того чтобы избежать данных ситуаций педагогу необходимо уметь устанавливать взаимопонимание со студентами и правильно анализировать обстановку.

Авторы Д.И. Богдан, О.В. Власова, В.П. Засыпкин, Н.В. Коноплина отмечают, что в образовательной среде существуют уже сложившиеся конфликтные ситуации, к которым относятся «отчисления студента по его собственному желанию, увольнение работника в связи с прекращением трудового договора, закрытие направлений подготовки после процедуры аккредитаций в связи с политикой Рособнадзора по сокращению выпуска специалистов определенных профессий и другие» [Богдан, Власова, Засыпкин, Коноплина 2023]. Данные конфликты наглядно показывают

наличие напряженных и проблемных ситуаций в деятельности образовательных учреждений. Причинами возникновения данных противоречий могут выступать различные факторы и последствия, для решения каждого конкретного случая потребуется индивидуальный подход для урегулирования конфликта.

В своих исследованиях А.В. Леонов отмечает, что обучающиеся первого года обучения практически сразу сталкиваются с проблемой насилия и недисциплинированности в учреждениях высшего образования – это является значительным препятствием для образовательного процесса и затрудняет обучение. Автор выделяет еще один немаловажный фактор, способствующий появлению насилия в студенческой среде, которым является употребление наркотиков как внутри образовательного учреждения, так и за его пределами. Данный фактор является серьезной проблемой, поскольку оказывает влияние не только на самого пострадавшего, но и на общество в целом [Леонов 2020].

На возникновение конфликтных ситуаций в системе образования неизбежно влияет и социальный статус обучающихся. Данной позиции придерживается М.А. Шумарин, поскольку на сегодняшний день в российских вузах обучаются студенты, принадлежащие к различным социально-экономическим слоям населения. Соответственно данный аспект значительно отражается на возникновении различных притеснений и дополняет уже устоявшиеся традиционные конфликты, обусловленные здоровой конкуренцией [Шумарин 2025]. Социальная дифференциация, проявляясь в различных аспектах жизни, становится дополнительным источником конфликтов, усиливая академические соревнования и конкуренцию среди студентов.

Система высшего образования подвержена различным конфликтным ситуациям, которые в последнее время становятся все более масштабными, многоплановыми и носят трудноразрешимый характер. Вузы сталкиваются с множеством спорных ситуаций, которые без применения новых способов урегулирования могут привести к созданию крайне напряженной атмосферы.

Любые преобразования, происходящие в структуре университета, неизбежно порождают условия, способствующие возникновению разногласий и конфликтов. И.В. Никулина отмечает, что на появление конфликтных ситуаций в образовательных организациях приводит: интеграция кафедр, оптимизация штата преподавателей, уменьшение объема преподавательской работы. Все это неизбежно ведет к снижению способности конкурировать на рынке образовательных услуг, значительно затрудняет формирование профессиональной компетентности студентов, также страдает научная деятельность и психологический климат в коллективе [Никулина 2019].

За последнее десятилетие в системе высшего образования произошли существенные трансформации. В связи с меняющимися образовательными стандартами и требованиями к качеству обучения, преподаватели сталкиваются с необходимостью постоянного совершенствования своих

навыков и знаний. Это может приводить к увеличению рабочей нагрузки и ощущению постоянного давления со стороны руководства и общества.

В связи с внедрением метода проектного обучения, роль преподавателя несколько меняется, и он становится наставником, координатором учебного процесса, консультантом и помощником. Для того чтобы наладить эффективное взаимодействие со студентом, преподавателю потребуется быть готовым к адаптации, проявлению гибкости и креативности. В это же время «со стороны заведующего кафедрой будет четко прослеживаться боссинг: в виде вербальной агрессии –высказывания сомнений в уровне профессионализма и компетентности сотрудника; постоянной дискуссии с работником по поводу предлагаемых и практически неосуществимых проектов, сокращении сроков выполнения задания, дискредитации подвергаемого гонениям преподавателя среди студентов, распространение в их академических группах ложной информации и слухов и т.д.» [Тимофеева, Черных 2020]. В результате в коллективе будет наблюдаться разделение на группы с противоположными мотивациями. Данные негативные явления усугубляются при неэффективной организации работы, недостаточной компетентности руководителя кафедры и неэффективном управлении вузом в целом [Тимофеева, Черных 2020].

Различные конфликтные ситуации, происходящие на рабочем месте, негативно влияют на работоспособность коллектива. Работники образовательных учреждений вынуждены тратить время на разрешение подобных конфликтов, отвлекаясь от своих непосредственных обязанностей.

Разногласия между участниками образовательного процесса возникают из-за проблем в организации и управлении. Это вызвано тем, что руководитель выбирает неправильную стратегию управления, слабыми местами в структуре организаций высшего образования, нечетким распределением обязанностей, приводящее к двойному подчинению профессорско-преподавательского состава и возложение на них дополнительных функций и пр. Помимо этого к конфликтам между участниками образовательного процесса могут привести проявления предвзятости и фаворитизма, отстранение коллектива от участия в принятии ключевых решений влияющих на образовательную и научную деятельность [Кушнир 2021]. Такие ситуации способны негативно отразиться на психологическом климате в коллективе и привести к снижению мотивации преподавателей к инновациям в образовательном процессе и осуществлению научных изысканий. Для урегулирования данных разногласий от руководителя требуется высокая компетентность и грамотный подход, поскольку перед ним стоит не простая задача, а в некоторых случаях может потребоваться ротация кадров.

Руководитель образовательного учреждения играет не только роль арбитра в урегулировании конфликтов, но и становится непосредственным участником. В.А. Бурляева, Н.В. Соловьева, К.А. Чебанов отмечают, что несоблюдение этических норм, игнорирование трудового законодательства или проявление предвзятости при оценке подчиненных чаще всего приводит

к прямому участию руководителя образовательной организации в конфликтных противостояниях. В таких случаях, его действия становятся катализатором разногласий и напряженности в коллективе [Бурляева, Соловьева, Чебанов 2021]. Для того чтобы не быть участником подобных ситуаций и избегать подобных конфликтов в дальнейшем руководителю необходимо придерживаться культуры делового общения, демонстрировать выдержку и хладнокровие, поддерживая атмосферу взаимопонимания и уважения в коллективе. Поскольку от его действий и профессионализма будет зависеть грамотная работа и психологический климат в коллективе.

Таким образом, на появление конфликтных ситуаций в образовательных учреждениях высшего образования способствуют различные факторы. У любого конфликта есть причина, как следствие началом могут быть различные притеснения и столкновения. Если конфликты не могут быть урегулированы мирным путем, то тогда участники образовательного процесса прибегают к разнообразным проявлениям форм социального насилия. В системе высшего образования существуют как уже сложившиеся конфликтные ситуации, так и недавно возникшие. В современных вузах столкновения интересов между участниками образовательного процесса в образовательной среде является практически неизбежным, поскольку стороны отличаются по социальному положению, обязанностям и задачам. Большую роль в деятельности образовательного учреждения имеет руководитель, он должен обладать не только навыками оперативного реагирования в разрешении уже возникших конфликтных ситуаций, но и разработки стратегий для предотвращения и минимизации их появления в дальнейшем.

Библиографический список

Богдан Д.И., Власова О.В., Засыпкин В.П., Конопина Н.В. Качество высшего образования в оценках субъектов образовательного процесса (на примере эмпирических исследований в ХМАО - Югре) // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2023. №1 (82). С. 69-79.

Бурляева В.А., Соловьева Н.В., Чебанов К.А. Способы разрешения конфликтов в образовательной организации и роль руководителя в управлении конфликтами // Восточно-Европейский научный журнал. 2021. № 10-4 (74). С. 40-45.

Кушнир Д.Ю., Свинцова М.Н. Объективные факторы конфликтогенности в сфере высшего образования // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2021. Т. 11. № 6. С. 113-117.

Леонов А.В. Проблема насилия в образовательных учреждениях // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. № 3. С. 201-203.

Никулина И.В. Управление конфликтами в образовательной организации // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2019. Т. 25. № 1. С. 76-81.

Осокина О.В. Природа и сущность социальных конфликтов в организации высшего образования // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2020. № 3 (35). С. 73-84.

Родина С.В. Психолого-социологические аспекты конфликтных ситуаций между студентами и преподавателями // Инновационная наука. 2015. № 11-3. С. 271-275.

Табатадзе Л.М. Три правила педагогического управления конфликтами в образовательной организации // Вестник МГПУ. Серия: Современный колледж. 2024. № 3 (11). С. 33-47.

Тимофеева С.С., Черных С.С. Моббинг как фактор профессионального риска в современной высшей школе // XXI век. Техносферная безопасность. 2020. Т. 5, № 1 (17). С. 89-107.

Царева Е.С. Проявление насилия в межличностных конфликтах как психологическая проблема // Общество: социология, психология, педагогика. 2018. № 6 (50). С. 44-48.

Шихамирова Б.А., Алиева М.Б., Залитинова С.А. Специфика конфликтов в образовательном процессе вуза // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5 (84). С. 238-241.

Шумарин М.А., Передельский А.А. Социальные конфликты в студенческих коллективах в российских вузах // Политконсультант. 2025. Т. 5. № 1.